

Délibération n°2021-047

**Le Conseil d'Administration de l'Université des Antilles, dans sa séance du 24 juin 2021, sous la présidence de Monsieur le Professeur Eustase JANKY, Président de l'Université des Antilles,**

Vu le livre VII du Code de l'Education,  
Vu les statuts de l'Université des Antilles,

**a délibéré :**

**Objet : Plan égalité Hommes / Femmes**

Après s'être assuré du quorum, suite à la présentation et aux débats qui s'en sont suivis, le Président de l'Université soumet l'approbation du plan égalité Hommes/Femmes au vote des membres du Conseil d'Administration.

*(Il s'agit d'un plan d'actions pour la valorisation de l'égalité et la lutte contre les discriminations)*

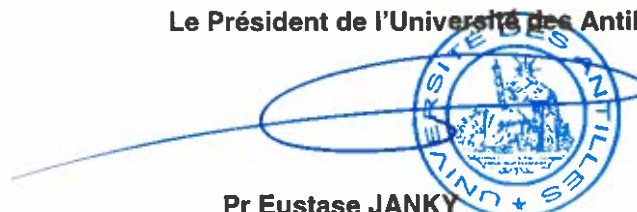
**Résultat du vote :**

Membres en exercice : 29	Pour : 20
Membres présents et représentés : 20	Contre : 0
Membres n'ayant pas pris part au vote : 0	Abstention : 0

**Le plan d'actions pour la valorisation de l'égalité et la lutte contre les discriminations, tel que joint en annexe, est approuvé à l'unanimité des membres du Conseil d'Administration.**

Pour extrait certifié conforme,  
Fait à Pointe à Pitre, le 25 juin 2021

Le Président de l'Université des Antilles



Pr Eustase JANKY

# **Plan d'actions pour la valorisation de l'égalité et la lutte contre les discriminations**

*Comité Technique du 22 juin 2021*

*Conseil d'Administration du 24 juin 2021*



**Université des Antilles**

**Siège - Administration générale**

Campus de Fouillole - BP 250 - 97157 Pointe-à-Pitre cedex - Tél. +0590 (0) 590 483 030

[www.univ-antilles.fr](http://www.univ-antilles.fr)

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles, la promotion de l'égalité femmes/hommes et plus largement la lutte contre toutes discriminations sont aujourd'hui des enjeux majeurs de nos sociétés modernes. Ces dernières années, des actualités ont poussé les pouvoirs publics à se saisir plus activement des problématiques liées notamment aux inégalités rencontrées dans le déroulement de carrière ou dans l'accès à l'emploi, les difficultés à articuler une vie professionnelle et une vie personnelle, et ce sans considération de genre, ou encore le harcèlement ainsi qu'un accroissement, si ce n'est des violences sexuelles et sexistes elles-mêmes, de la dénonciation de plus en plus importante de ces comportements.

Avec plus de 12 000 étudiants et plus de 800 personnels, l'Université des Antilles doit se saisir de ces questionnements qui agitent la société et, à son niveau, envisager des pistes de réflexions et d'actions afin d'être un lieu d'études et de travail apaisé et sécurisé.

La mise en place, dès 2017, d'une mission égalité diversité a permis une première avancée en la matière. Chargée notamment des questions de harcèlement et de tension au travail, elle constitue une aide précieuse dans la résiliation de conflit parfois anciens. Elle permet également aux agents de trouver une écoute, sans lien avec leurs collègues directs ou leur hiérarchie.

Sur cette lancée, en 2018, une campagne d'affichage sur le harcèlement, s'adressant aussi bien aux étudiants qu'au personnel, a été entamée. Elle a pour but de sensibiliser le public sur la marche à suivre lorsque qu'on se sent harcelé mais également sur ce que sont les comportements constitutifs de harcèlement.

Dans la continuité de ces premières actions, l'Université a multiplié les partenariats avec des associations (Pluri'elle), des organismes, des personnalités, ...

La loi du 6 août 2019, dite de transformation de la fonction publique, prévoit, dans son article 80, l'obligation d'adopter un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour une durée de 3 ans, dans le prolongement de l'accord du 30 novembre 2018, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Cette obligation réglementaire est aujourd'hui l'occasion de franchir une nouvelle étape en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de lutte contre les discriminations et les violences au bénéfice des personnels et des usagers.

Le plan d'actions pour la valorisation de l'égalité et la lutte contre les discriminations de l'Université des Antilles s'articule autour de 3 grands axes :

- ✚ Les actions en matière de gouvernance
- ✚ Les actions en matière de gestion de personnel et des carrières
- ✚ Les actions en matière d'enseignement, de recherche et de vie étudiante

La traduction concrète de ces 3 axes en actions permet à l'Université des Antilles de contribuer à créer une société plus inclusive et égalitaire. Ce plan a vocation à servir de feuille de route dans l'ensemble des réalisations de notre établissement afin d'intégrer pleinement les notions d'égalité et de non-discrimination dans tous les aspects de son fonctionnement.

Il appartient dès aujourd'hui à chacune et à chacun de s'emparer de ce plan d'actions et de le faire vivre au quotidien, la mobilisation de toutes et de tous étant la condition *sine qua non* du changement.



## **Axe 1 - En matière de gouvernance :**

Il s'agit, dans cet axe, de sensibiliser à la prévention contre les discriminations et d'assurer la promotion de l'égalité aux niveaux de l'ensemble des organes décisionnaires et consultatifs de l'établissement (centrale, pôle, UFR, ...).

Dès janvier 2017, début de l'actuelle mandature, la notion de mixité professionnelle a été omniprésente dans les campagnes de recrutement des cadres politiques et administratifs. C'est ainsi que sur les 8 services et directions relevant directement de l'administration générale de l'UA, 5 sont dirigés par des femmes (Ressources humaines, Affaires juridiques, Relations internationales, Agence comptable, Presses universitaires) et 4 par des hommes (Système d'information et numérique, Recherche scientifique, Affaires financières, Patrimoine immobilier).

Dix des douze responsables administratifs de composante pédagogique sont des femmes.

Deux des cinq vice-présidents délégués nommés par le président de l'UA sont des femmes.

Le président de l'université est épaulé quotidiennement par une directrice de cabinet, une cheffe de cabinet et le vice-président du conseil d'administration.

Une vice-présidence dédiée intégralement aux questions d'égalité et de lutte contre les discriminations sera mise en place au premier trimestre 2022.

Le 21 juin 2021 a été organisée une journée pour sensibiliser, informer et lutter contre le harcèlement sexuel au sein de l'université. C'est le point de départ d'une campagne qui durera jusqu'à novembre 2021 sur ce sujet. Les recteurs d'académie, des socio-professionnels (psychologues, juges, médecins, etc.) et des associations ont été associés à cette grande manifestation.

La mise en place d'un point annuel de la stratégie de l'établissement au niveau des différentes composantes de l'université est actée par le vote du présent document par le conseil d'administration de l'UA. Ce point comprendra des éléments issus du bilan mais également un rapport comparé sur la situation femmes/hommes au niveau de l'établissement ainsi que les résultats d'une enquête sur les violences sexuelles et sexistes réalisée au niveau de l'ensemble des structures de l'établissement.

Sur demande, concernant des points précis et pouvant être en lien avec la recherche des rapports ponctuels pourront être établis. La cellule égalité et l'ingénieur HSE de l'établissement pourront servir d'intermédiaire à la réalisation de ces bilans spécifiques.

Sur la base de ces informations, les organes de gestion pourront, en fonction de leurs problématiques, établir, annuellement, des recommandations et les transmettre aux différents acteurs afin d'intégrer la dimension d'égalité aux projets d'établissement à tout niveau.

L'Université s'engage également à garantir une représentation équitable au sein des jurys. Cette obligation, aujourd'hui souvent prévue par les textes législatifs ou réglementaires qui nous sont applicables, sera encouragée pour les jurys où aucune disposition spécifique n'est prévue.

De même, la nomination des vice-présidents délégués et des chargés de mission de l'université devra respecter le principe de parité.

Soutenir l'ensemble de ces actions implique de structurer le déploiement de la mission égalité/diversité, notamment en rendant visible sa composition et son fonctionnement et en envisageant le déploiement d'un référent identifié par Pôle, servant d'intermédiaire et travaillant en étroite relation avec la vice-présidence chargée de ces questions.



Enfin, il est primordial d'inscrire la démarche de l'Université dans un ensemble, c'est-à-dire, travailler de concert et avec l'aide des autres acteurs locaux et nationaux (associations, personnes privées et publiques,...) à la fois à la prévention et à l'aide au diagnostic, mais également à la mise en avant des actions que l'Université réalise en faveur des objectifs prévus au présent plan.

**Rappel des objectifs principaux en matière de gouvernance :**

- Faire un point annuel de la stratégie de l'établissement au niveau des différentes instances ;
- Établir, annuellement, des recommandations et les transmettre aux différents acteurs ;
- Intégrer la dimension d'égalité aux projets d'établissement ;
- Garantir une représentation équitable au sein des jurys, des vice-présidents délégués, des chargés de mission ;
- Structurer le déploiement de la mission égalité/diversité et créer une vice-présidence dédiée ;

**Axe 2 – En matière de gestion des personnels et des carrières :**

La composition des personnels de l'université respecte globalement le principe de parité. Ainsi, 40% du personnel enseignant est composé de femmes alors ce taux passe à 67% chez les personnels BIATSS.

L'objectif de cet axe numéro 2 est de garantir à l'ensemble des personnels de l'UA (BIATSS, enseignants, enseignants-chercheurs) des droits égaux dans leurs évolutions au sein de la structure.

Le premier volet de cet axe envisage une sensibilisation des différents acteurs au moment de la constitution et du traitement des dossiers de gestion. De même, par la formation des agents sur les impératifs liés à la poursuite de l'ensemble des carrières présentes à l'Université.

Cela devrait permettre, à plus ou moins court terme de faciliter la prise de congé de paternité, le retour de congé maternité et d'informer les pères sur le congé parental d'éducation. Mais également de veiller à ne pas pénaliser la carrière de l'agent dans les cas de congé maternité ou paternité, sujet qui doit être particulièrement mis en avant dans la carrière des enseignants-chercheurs, pour lesquels ce type de congé peut avoir un impact non négligeable dans les activités de recherches et donc le droit à l'avancement. Cela permettra aussi de mieux appréhender les situations familiales contraignantes (monoparentalité, contraintes liées aux organismes d'accueils des enfants, ...). L'ensemble de ces actions offrant l'assurance d'une égalité de traitement lors des promotions.

Enfin, il est également important de mettre en avant les possibilités d'accès à la fonction publique aux personnes en situation de handicap moteur où physique.

L'autre volet lui est axé sur une information et une formation plus large des personnels, enseignants et administratifs, tout au long de leurs carrières aux évolutions de la société et à leurs conséquences sur le principe d'égalité. Pour ce faire, il est prévu d'encourager la communauté universitaire à participer à des actions de sensibilisation ou de formation à l'égalité et à la lutte contre les discriminations. Ces actions pouvant être organisées par les acteurs de l'Université eux-mêmes où via le concours d'organismes extérieurs.

Il est également prévu de diffuser largement des informations sur les droits des victimes de harcèlement, sexuel ou au travail, et l'aide qu'elles peuvent recevoir. Ainsi que d'informer les personnels des droits et des devoirs de chacun en matière de comportement sur le lieu de travail.



### **Rappel des objectifs principaux en matière de gestion des personnels et des carrières :**

- Faciliter la prise de congé de paternité, le retour de congé maternité et informer les pères sur le congé parental d'éducation sans pénaliser la carrière de l'agent ;
- Mieux appréhender les situations familiales contraignantes ;
- Assurer une égalité de traitement lors des promotions ;
- Former les personnels, enseignants et administratifs, tout au long de leurs carrières aux évolutions de la société et à leurs conséquences sur le principe d'égalité ;
- Établir et publier des statistiques annuelles de la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation ;
- Informer les personnels des droits et des devoirs de chacun ;
- Encourager la communauté universitaire à participer à des actions de sensibilisation ou de formation à l'égalité et à la lutte contre les discriminations ;
- Diffuser largement des informations sur les droits des victimes de harcèlement, sexuel ou au travail, et l'aide qu'elles peuvent recevoir ;

Tout cela devrait permettre une vigilance accrue à l'égard de situations potentiellement porteuses de violences (morales ou physiques).

### **Axe 3 – En matière d'enseignement, de recherche et de vie étudiante**

Cet axe touche plus précisément le rapport entre l'institution, les chercheurs, les enseignants et les usagers. La multiplicité et la mobilité des acteurs ne doit pas être un frein à la lutte contre les discriminations et ne doit pas non plus ralentir la prise de conscience commune en matière d'égalité.

Pour parvenir à la formation d'une génération plus encrés dans son temps et au fait des problématiques auxquelles elle s'exposera une fois sur le marché du travail, il est nécessaire de les informer tout du long des droits qu'ils possèdent en tant qu'individu mais également des devoirs qu'implique la vie en communauté.

Afin de traiter les problématiques d'inégalité au sein des formations, qui se répercute sur la recherche et l'enseignement, il est nécessaire d'informer sur les proportions fille/garçon des différentes filières et tenant compte de ces résultats, en lien avec les services de l'éducation nationale, encourager la promotion du genre le moins représenté auprès de chaque filière.

Plus largement, et dans cette même logique, il est nécessaire d'assurer un travail de sensibilisation auprès des étudiants sur les identités de genre et sur les discriminations. Eventuellement en les incluant aux projets de recherche sur ces items ou en faisant appel à des personnes extérieurs au fait de ces question.

Sera également diffusé aux étudiants des informations sur les droits des victimes de violences et l'aide qu'ils peuvent recevoir, notamment concernant les violences sexistes et sexuelles. Une importante sensibilisation doit être faite concernant les rapports entre le corps enseignants, les chercheurs et les étudiants, notamment des rappels concernant la déontologie.

Concernant plus spécifiquement la recherche, il est nécessaire d'améliorer la participation du genre le moins représenté dans les projets et programmes de recherche ainsi qu'assurer l'équité dans l'attribution des CRCT/CPP.



Une attention particulière sera aussi apportée dans la sensibilisation au sujet de l'égalité dans la formation des enseignants-chercheurs.

Enfin, et pour que l'ensemble du plan d'actions pour la valorisation de l'égalité et la lutte contre les discriminations porte au mieux ses fruits et que l'ensemble des acteurs se sentent impliqués, un des objectifs est de favoriser l'appropriation de l'espace universitaire pour tous.

**Rappel des objectifs principaux en matière d'enseignement, de recherche et de vie étudiante :**

- Informer sur les proportions fille/garçon des différentes filières ;
- Assurer un travail de sensibilisation auprès des étudiants sur les identités de genre ;
- Encourager la promotion du genre le moins représenté auprès de chaque filière ;
- Diffuser aux étudiants des informations sur les droits des victimes de violences et l'aide qu'ils peuvent recevoir ;
- Favoriser l'appropriation de l'espace universitaire pour tous ;
- Améliorer la participation du genre le moins représenté dans les projets et programmes de recherche ;
- Assurer l'équité dans l'attribution des CRCT/CPP ;
- Sensibiliser au sujet de l'égalité dans la formation.

